

трудових арбітражів рішення третейських судів підлягають примусовому виконанню державною виконавчою службою на підставі п. 1 ч. 2 ст. 17 Закону «Про виконавче провадження».

По-четверте, доцільним у практиці вирішення колективних трудових спорів використання досвіду роботи судової гілки влади щодо порядку узагальнення результатів своєї роботи. Так, можна було б запровадити періодичне зібрання на загальнонаціональному рівні активно практикуючих трудових арбітрів, що приймали участь у вирішенні певних колективних трудових спорів, з метою узагальнення практики та досвіду вирішення колективних трудових спорів з певних питань та причин їх виникнення. Таке загальнонаціональне зібрання доречно було б проводити один раз на три або п'ять років.

По-п'яте, можливо було б доцільним, щоб у Законі «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» передбачалося право посередників або арбітрів оголосити перерву у процедурі вирішення колективного спору, якщо вони мають вагомі підстави вважати, що сторони зайшли у «глухий кут» (опинилися у «тупиковій ситуації») під час пошуку рішення конфлікту та незгода здійснити взаємні поступки є наслідком підвищеного нервово-емоційного напруження обох або однієї із сторін колективного спору. Це право можна закріпити у Законі за аналогією з правом призупинення страйків відповідно до ч. 3 ст. 24 Закону «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». Можливо перерва у процедурі виявиться найбільш оптимальнішим виходом для зняття напруги та «напруження пристрастей» між сторонами спору. Оскільки емоції на практиці перешкоджають прийняттю обміркованого та виваженого рішення, яке краще за все приймати «на холодну голову».

Приміч Д. В.

*Національний університет «Одеська юридична академія»,
асистент кафедри трудового права та права соціального забезпечення*

ПРИНЦИП СУМЛІННОСТІ ПРИ ВЕДЕННІ КОЛЕКТИВНИХ ПЕРЕГОВОРІВ

Зловживання правом має місце не тільки в індивідуальних, а й у колективних трудових правовідносинах, зокрема при веденні колективних переговорів і розгляді трудових спорів. Проте у чинному трудовому законодавстві не передбачений принцип сумлінності сторін соціального діалогу. Комітет експертів із застосування конвенцій і рекомендацій МОП звернув особливу увагу на те, що свобода колективних переговорів, визнання права представників працівників брати участь у переговорах тісно пов'язані з обов'язком вести переговори, який у законодавстві деяких зарубіжних країн набув форму обов'язку сторін вести переговори сумлінно (Свобода об'єднання і колективні переговори. Доклад Комітета экс-

пертов по применению конвенций и рекомендаций Международной конференции труда. 81–я сессия. – Женева, 1995. – С.114).

Під принципом сумлінного ведення колективних переговорів Комітет зі свободи об'єднання розуміє визнання представницьких організацій, які намагаються досягнути угоди, ведуть щирі та конструктивні переговори, уникають невинуватених відстрочень у переговорах та взаємно визнають прийняті зобов'язання, повною мірою враховують результати переговорів (Бернар Жернигон, Альберто Одери, Горацио Гундо. Колективні переговори: Норми МОТ і принципи діяльності контрольних органів. – Женева: Міжнародне бюро труда, 1999. – С.87). Отже, цей принцип означає, що роботодавцям і профспілкам слід уникати будь-якого невинуватеного зволікання у веденні переговорів і вживати усіх можливих заходів для досягнення домовленості.

Принцип сумлінного ведення колективних переговорів і відповідно заборона зловживань у деяких зарубіжних країнах отримали законодавче закріплення (США, Канада, Франція, Швеція та ін.), застосовуються у судовій практиці. У більшості країн (США, Франція, Канада, Португалія, Японія та ін.) законодавство зобов'язує роботодавців вступати у колективні переговори і вести їх сумлінно.

Так, у США Закон про національні трудові відносини зобов'язує сторони вести колективні переговори сумлінно, порушення зазначеного обов'язку визнається несумлінною трудовою практикою. Національне бюро з трудових відносин приписує винній стороні припинити таку практику трудових відносин за заявою позивача або за власною ініціативою. Обов'язок сумлінно вести переговори розглядається як сукупність чотирьох обов'язків: зустрічатись з контрагентом з розумною регулярністю у взаємно прийнятному місці; вести з контрагентом розумне обговорення усіх питань, що входять у предмет колективних переговорів; аргументовано доводити, чому ті чи інші вимоги іншої сторони не можуть бути прийнятними; висувати власні контрпропозиції. Профспілки зобов'язані сумлінно представляти інтереси працівників, трудового колективу (як членів, так і не членів, як у рамках колективного договору, так і при задоволенні окремих скарг і клопотань).

У Канаді питання про те, чи вважається несумлінним ведення переговорів, визначається законами провінцій.

Принцип сумлінності при веденні колективних переговорів передбачає, що їх підсумки враховуються сумлінно, а сторони намагаються досягнути угоди. Комітет експертів у зв'язку з цим нагадав про те значення, яке він надає принципу, через який роботодавці і профспілки повинні вести переговори сумлінно і намагатися досягти угоди, особливо у державному секторі та життєво важливих службах, де профспілкам не дозволені страйкові дії.

Таким чином, принцип сумлінного ведення колективних переговорів слід вважати одним із основних принципів здійснення пра-

ва на колективні переговори і укладення колективного договору. Аналіз змісту міжнародних актів, прецедентних рішень контрольних органів МОП дозволяє виділити й інші принципи реалізації зазначеного права: принцип вільних і добровільних колективних переговорів; принцип автономії та незалежності учасників колективних переговорів; принцип повноважного представництва сторін; принцип рівності сторін колективних переговорів; принцип заборони державного втручання у хід колективних переговорів; принцип сприяння колективним переговорам з боку держави; принцип загальності дії колективного договору; принцип свободи вибору і обговорення питань, які складають зміст колективних договорів; принцип недопущення погіршення становища працівників порівняно із законодавством; принцип взаємного виконання умов колективного договору; принцип реальності вимог і взаємних зобов'язань сторін; принцип системності контролю та невідворотності відповідальності сторін.

У чинному трудовому законодавстві право на колективні переговори належним чином не регламентовано. У Законі України «Про колективні договори і угоди» чітко не визначені принципи і сторони колективних переговорів.

У проєкті Трудового кодексу України не повною мірою враховані міжнародні стандарти права на колективні переговори і укладення колективних договорів. Зокрема, не закріплений обов'язок роботодавця вступати у колективні переговори і вести їх сумлінно. У зв'язку з цим пропонується ст. 27 «Основні обов'язки роботодавця» законопроекту доповнити окремим пунктом, в якому передбачити зазначений обов'язок.

Андронova В. А.

*Національний університет «Одеська юридична академія», асистент кафедри
трудового права та права соціального забезпечення*

ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ВИЗНАЧЕННЯ МОМЕНТУ ВИНИКНЕННЯ ІНДИВІДУАЛЬНО-ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

Багато дискусій існувало та продовжує існувати щодо питання моменту виникнення індивідуально-трудоих правовідносин.

Питання, пов'язані з визначенням моменту виникнення індивідуально-трудоих правовідносин досліджені у працях таких вчених, як: Н. Б. Болотіна, В. С. Венедиктов, О. В. Данилюк, П. Д. Пилипенко, Г. І. Чанишева та ін.

Кодекс Законів про працю України чітко не визначає моменту виникнення трудових правовідносин між працівником та роботодавцем, хоча загальновизнаним у теорії трудового права є те, що трудові правовідносини виникають з моменту укладення трудового договору (Данилюк О. Проблема множинності підстав виникнення індивідуальних трудових правовідносин // Сучасні проблеми адаптації цивільного законодавства до стандартів Європейського Союзу: Матеріали І науково-методичної конференції. – м.